

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Bekerja tidak hanya menjadi alasan wanita menunda untuk menikah, namun bekerja juga memberikan kesempatan wanita untuk aktualisasi dan mengekspresikan diri, serta dapat menumbuhkan perasaan bangga (Sudiro dalam Mami & Suharnan, 2015). Badan Pusat Statistik Indonesia menyatakan bahwa pada bulan Februari 2018, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 55,44 persen. Dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita meningkat sebesar 0,40 persen poin. Dari data tersebut dapat dilihat peran serta wanita dalam dunia kerja cukup penting dalam ikut serta membangun perekonomian negara.

Karyawan wanita ada yang sudah menikah dan belum menikah/lajang. Karyawan wanita yang masih lajang pada umumnya masuk dalam masa dewasa awal yakni usia 18-40 tahun. Masa dewasa awal ini merupakan periode yang cukup sulit dalam rentang hidup seseorang (Hurlock, 2015). Bagi seorang karyawan wanita yang masih lajang memiliki kebebasan dengan tidak terikat pada pernikahan sehingga merasa lebih leluasa dalam melakukan pekerjaannya (Santrock dalam Pusparini, 2009). Kebebasan yang dimiliki karyawan wanita yang masih lajang ini membuatnya selalu ingin mencoba pekerjaan-perkerjaan baru yang menarik baginya. Karyawan wanita lajang tersebut cenderung memiliki

keinginan untuk terus menunjukkan hasil kerja yang maksimal, apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka akan menjadi mudah frustrasi (Pusparini, 2009).

Selain itu bagi karyawan wanita yang masih lajang seringkali mendapat tekanan dari lingkungan sekitar. Seperti halnya saat memasuki dewasa awal mulai dituntut untuk mengembangkan sikap baru contohnya lebih berbaur dengan masyarakat, memiliki keinginan baru misalnya mulai memikirkan untuk berkeluarga atau tetap fokus pada karir terlebih dahulu, serta diharapkan menjadi lebih mandiri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Hurlock, 2015). Pada saat karyawan wanita yang masih lajang lebih banyak menghabiskan waktu di perusahaan pada akhirnya membuat waktu yang digunakan untuk berbaur dengan lingkungan sekitar menjadi sangat terbatas. Selain itu, saat mulai memikirkan untuk berkeluarga atau tetap fokus pada karir menjadikan karyawan wanita yang masih lajang ini sulit membuat keputusan. Sementara itu dalam bekerja karyawan wanita yang masih lajang juga dituntut untuk mandiri dan semakin bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan wanita dewasa awal yang masih lajang mengalami berbagai tekanan, sehingga akan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Salah satu permasalahan yang mungkin dihadapi karyawan wanita yang masih lajang ini adalah tentang kepuasan terhadap pekerjaannya. Robbins (2003) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang masih lajang memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah apabila dibandingkan dengan yang sudah berpasangan/menikah. Bagi yang sudah berpasangan adanya

peningkatan tanggung jawab untuk keluarga membuat suatu pekerjaan yang dimilikinya menjadi berharga dan penting.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018). Siagian (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Secara singkat kepuasan kerja merupakan sikap yang umum dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) antara lain prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, dan pengembangan potensi individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agnora (2017) kepada 65 karyawan menunjukkan bahwa kategorisasi tingkat kepuasan kerja masih rendah yaitu sebesar 72,31%. Tingkat kepuasan kerja yang rendah ini disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu ketidakamanan kerja. Selain itu juga penelitian daring yang dilakukan JobStreet kepada 17.623 koresponden pada awal

bulan Oktober 2014 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya (diakses dari <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.XKAd9qB9jGg>). Selain itu juga adanya permasalahan yang muncul seperti demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan PT. Pos Indonesia pada bulan Februari 2019 yang disebabkan keterlambatan pembayaran gaji karyawan oleh pihak perusahaan serta adanya ketidakpuasan pada sistem manajemen PT. Pos Indonesia. Tanpa disadari hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga banyaknya permasalahan yang harus ditangani oleh pihak perusahaan. Permasalahan tersebut ini dapat terjadi karena karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya (diakses dari <http://www.tribunnews.com/regional/2019/02/03/karyawan-pt-pos-akan-lanjutkan-aksi-demo-bila-senin-besok-gaji-tak-dibayar>).

Pada tanggal 30 September 2018 peneliti melakukan wawancara kepada 5 karyawan wanita dari PT.X rentang usia 22 sampai 27 tahun dengan status masih lajang. Wawancara dilakukan dengan mengacu pada aspek-aspek kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018). Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa dari 5 narasumber terdapat 3 narasumber yang mengaku kurang puas terhadap pekerjaannya. Narasumber mengatakan bahwa karyawan merasa berat dalam mengejar target yang ditentukan oleh perusahaan sehingga hasilnya tidak maksimal. Atasan yang kurang peduli terhadap bawahan, yang hanya menuntut target perusahaan tetapi tidak memperhatikan keadaan karyawannya dan tidak diberikannya *reward* ketika ada karyawan yang berhasil

menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Narasumber mengungkapkan tanggung jawab yang diberikan melebihi kemampuannya dan jarang sekali atasan memberikan pujian terhadap karyawannya ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Narasumber juga mengatakan kalau karyawan yang telah bekerja cukup lama sampai rentang tiga tahun belum mendapatkan promosi. Narasumber juga mengatakan meskipun diberikan pelatihan namun masih sulit untuk dapat mengembangkan potensi diri karena pekerjaan banyak dan terlalu banyak saingan.

Berdasarkan pemaparan di atas menunjukkan bahwa adanya gejala kesenjangan antara pandangan teoritis dan kenyataan terkait kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Waluyo (2013) bahwa salah satu dampak ketidakpuasan kerja adalah dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja. Ketidakpuasan pada karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, melakukan demonstrasi, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, serta menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Karyawan wanita yang masih lajang termasuk dalam masa dewasa awal memiliki harapan untuk bisa memenuhi tugas perkembangannya dengan baik serta dapat berfokus pada karir dan pekerjaan yang dimilikinya, sehingga dirinya merasa nyaman bekerja, termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai harapan dan membuat dirinya puas atas hasil pekerjaannya.

Sesuai dengan harapan yang ingin dicapai berkaitan dengan kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan dan bisa menyenangkan dirinya dan membuat dirinya merasa bangga terhadap pekerjaannya (Suharnan & Mami, 2016). Harapan tersebut yang menjadikan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang menjadi hal yang perlu diperhatikan. Selain itu keuntungan bagi perusahaan, akan memunculkan berbagai perilaku positif, meningkatkan komitmen dalam bekerja seperti menyelesaikan tugas, fokus dalam menjalankan tugas, serta berusaha membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya (Diasmoro, 2017).

Permasalahan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang ini menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan karena masih menjadi sebuah perbincangan oleh banyak karyawan. Pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan wanita yang masih lajang yaitu akan menumbuhkan motivasi, meningkatkan harga diri serta berpengaruh terhadap kepuasan hidup dan kesejahteraan psikologis pada karyawan wanita yang masih lajang (Suharnan & Mami, 2016). Selain itu, keuntungan bagi perusahaan akan meningkatkan produktivitas karena para karyawan mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan terima. Terkait dengan ketidakhadiran, kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan ketidakhadiran yang rendah, serta tingkat kepuasan yang tinggi akan meminimalisasi keluarnya karyawan (*Turnover*). (Robbins, 2003).

Robbins & Judge (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu rekan kerja yang mendukung, penghargaan yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan pekerjaan yang menantang. Berdasarkan uraian faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor dukungan sosial rekan kerja (rekan kerja yang mendukung) untuk dijadikan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Alasannya karena karyawan wanita yang masih lajang umumnya lebih banyak menghabiskan waktu di perusahaan dan berinteraksi dengan rekan-rekan kerjanya sehingga dukungan sosial yang bersumber dari rekan kerja menjadi faktor yang lebih dominan. Sehingga faktor yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah dukungan sosial yang bersumber dari rekan kerja (dukungan sosial rekan kerja).

Smet (1994) mengungkapkan dukungan sosial sebagai suatu hubungan interpersonal dimana individu memberikan bantuan kepada individu lain berupa empati, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap individu. Sementara Baron & Byrne (2008) menjelaskan bahwa dukungan sosial diartikan bahwa ketika seseorang merasa telah mendapat rasa nyaman baik secara fisik maupun psikologis yang didapat dari keluarga atau orang lain untuk menghadapi masalah. Individu yang memiliki perasaan aman karena mendapat dukungan akan menjadi lebih efektif dalam menghadapi masalah daripada individu yang mendapat penolakan dari orang lain.

Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan sosial rekan kerja adalah hubungan interpersonal dimana rekan kerja memberikan

bantuan berupa empati, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap karyawan lainnya dimana karyawan yang menerimanya akan memiliki perasaan aman, nyaman serta lebih efektif dalam menghadapi permasalahan. Adapun aspek-aspek dukungan sosial rekan kerja yang dikemukakan oleh House (dalam Smet, 1994) yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja dapat tercipta apabila karyawan merasakan kenyamanan baik fisik maupun psikologis di tempat kerja (Rusyanti, 2017). Aslam & Riani (2013) menjelaskan salah satu yang dapat membuat kondisi lingkungan kerja yang nyaman adalah dengan adanya dukungan sosial. Dukungan sosial rekan kerja dapat menciptakan situasi yang nyaman di tempat kerja. Bagi karyawan wanita yang masih lajang situasi nyaman dapat mengurangi tekanan yang sedang dihadapi sehingga tidak menimbulkan stress. Tekanan yang dialami karyawan wanita yang masih lajang dapat membuat tidak fokus pada pekerjaannya, serta mudah bosan dengan pekerjaannya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuniasanti & Setyawan (2016) mengenai kepuasan kerja dan dukungan sosial rekan kerja menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena dukungan sosial dari rekan kerja dapat menciptakan situasi yang nyaman di tempat kerja. Oleh karena itu, dukungan sosial yang diperoleh

dari rekan kerja diduga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang.

2. Manfaat

a. Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan mengembangkan teori psikologi industri dan psikologi sosial, serta diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang.

b. Manfaat praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang melalui peningkatan dukungan sosial dari rekan kerja.